



Coordination des syndicats CGT du Groupe TOTAL

Egalite FEMME/HOMME

Les Négociations ont débuté chez TOTAL

La Défense, Le 04 février 2019

Au niveau national, la CGT a obtenu la mise en place d'une obligation de résultat en matière d'égalité professionnelle avec des sanctions pour toutes les entreprises qui n'obtiendront pas, d'ici à 2021, la note de 75/100 en la matière.

Les entreprises de plus de 1 000 salarié-e-s seront tenues de communiquer avant le 1er mars 2019 leur note, calculée à partir de 5 critères :

- **Critère 1** : égalité de rémunération, sur 40 points.
- **Critère 2** : pourcentage de femmes et d'hommes bénéficiant d'une augmentation de salaire, sur 20 points.
- **Critère 3** : pourcentage de femmes et d'hommes promu-e-s chaque année, sur 15 points.
- **Critère 4** : pourcentage de femmes augmentées à l'issue de leur congé maternité, sur 15 points.
- **Critère 5** : nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations, sur 10 points.

TOTAL doit donc mettre en place les calculs de ces critères pour son auto évaluation !
Mais ce système est-il vraiment contraignant pour les entreprises ?

Le décret publié le 8 janvier 2019 précise les modalités de calcul de ce baromètre et limite malheureusement la portée de l'index :

- Le barème du critère 1 est très progressif et l'ensemble des critères se compensent. Il sera ainsi possible d'obtenir 75/100 et de ne pas être sanctionné tout en ayant un écart global de rémunération important !
Par ailleurs, un "seuil de tolérance" de 5 % sera accordé si l'écart est calculé au niveau des catégories socioprofessionnelles, et de 2 % si il est calculé au niveau des coefficients. en clair, cela signifie que si dans une entreprise, l'écart est de 10 %, il ne sera pris en compte qu'à hauteur de 5 % dans l'index !.
- Le critère 2 n'intègre que les augmentations de salaire de base, et ne prend pas en compte la part variable, qui constitue une part importante de la rémunération des cadres. En outre, ce critère se contente d'exiger que le pourcentage de femmes augmentées soit équivalent à celui des hommes, sans vérifier le montant des augmentations.

La CGT regrette que sa proposition portée par l'ensemble des organisations syndicales, d'un outil national de mesure des écarts de rémunération et d'un indicateur permettant de rendre visible les écarts cumulés sur les carrières, n'ait pas été retenue.



Coordination CGT du Groupe TOTAL – Tour Coupole – Bureau 04A01 –
Tel. 0147446938 ou 0617825906 – www.cgtotal.fr



Même si nous pourrions utiliser cet index comme un point d'appui pour faire reculer les discriminations salariales dans l'entreprise, le système proposé n'est pas sans faille.

En effet, cela reste une auto évaluation et la transparence est réalisée a minima, puisque les entreprises doivent seulement communiquer sur leur note globale, pas sur le détail de l'index, et encore moins sur l'écart de rémunération.

Ces critères ne prennent en compte qu'une partie des écarts de rémunération. Ils ne permettent pas d'appréhender réellement les écarts de carrière, et surtout ne prévoient aucun dispositif de réparation des discriminations constatées.

La CGT a d'ores et déjà demandé à la direction de TOTAL qu'elle se fixe un objectif de 90/100 et qu'elle ne se contente pas du seuil légal de 75.

Nous demandons que les écarts de carrières soient enfin examinés et rectifiés
Par ailleurs nous demandons que les dispositifs existants en matière de conciliation vie pro/vie perso soient améliorés, à savoir :

- **Mise en place de journées de congés rémunérées « enfants malades » pour tous (5 jours par an et par enfant)**
- **Allongement du congé paternité**
- **Jours de congés supplémentaires liés à l'ancienneté (à compter de 20 ans d'ancienneté) mais également pour les aidants familiaux**
- **Cumuler les temps absences temps partiels et temps dédiés aux mandats dans un même service afin de les remplacer par des postes conjoncturels.**
- **Etendre les aménagements de la rentrée scolaire sans condition d'âge et pouvant aller jusqu'à une journée**
- **Demande de quatre ½ journées par semaine d'hospitalisation d'enfant en plus des trois ½ journées de la CCNIP**

Et concernant la qualité de vie au travail il est nécessaire :

- **D'Instaurer la mixité sur les postes (commerciaux, assistantes...)**
- **Que Le Temps partiels doit rester choisis et non imposés et il ne doit pas être discriminant pour l'accès à un nouveau poste.**
- **D'adapter la charge de travail et les objectifs au prorata du temps partiel.**
- **De mener une lutte efficace contre le sexisme et les agressions sexuelles**
- **De mettre en place des formations suite au retour du congé maternité pour remise à niveau**

